
働き方改革関連法

第2部 雇用形態にかかわらず 公正な処遇の確保（同一労働同一賃金）

2018年10月18日

社会保険労務士法人 大野事務所

本日の内容

同一労働同一賃金とは

働き方改革法案 関連資料の探し方

正規労働者・非正規労働者とは

現行法（均衡待遇・均等待遇）

裁判例（ハマキョウレックス事件、長澤運輸事件）

改正法（パート・有期労働法）

均衡待遇、均等待遇、賃金、教育訓練、福利厚生施設、
通常の労働者への転換、説明義務の強化

改正法（労働者派遣法）

均衡待遇、均等待遇、均衡・均等待遇の特例、派遣先が講ずべき措置

同一労働同一賃金ガイドライン（たたき台）

どのように対応するか

同一労働同一賃金とは



Aさん

- ・ 35歳
- ・ 大卒
- ・ 職歴 事務（人事・経理）
営業、秘書等 計10年以上
- ・ 資格 簿記、秘書検定



Bさん

- ・ 25歳
- ・ 大卒
- ・ 職歴 営業、秘書 計3年
- ・ 資格 特になし

給与はどうか？

同一労働同一賃金とは



Aさん

正社員で採用

契約社員（有期）で採用

給与はどうか？

本改正は正規・非正規間の格差是正をねらいとしたもの

働き方改革関連法 関連資料の探し方①

Google 働き方改革

すべて ニュース 画像 動画 ショッピング もっと見る 設定 ツール

日本語のページを検索 ▼ 期間指定なし ▼ すべての結果 ▼ リセット

5分で分かる「働き方改革」とは？ 取り組みの背景と目的を解説 - BOWGL
<https://bowgl.com/2017/09/07/work-style-reformation/> ▼
2017/09/07 - 労働環境の改善は、企業だけでなくいまや国全体に関わる課題です。社員の方だけでなく、経営者、企業の労務担当の方など「働き方改革によって会社がどう変わるのか？」と関心が高い方は多いと思います。そこで今回は、政府が掲げる働き ...
働き方改革とは：「一億総 ... - 労働力不足解消の3つの ... - 働き方改革の具体的な3 ...

「働き方改革」の実現に向けて | 厚生労働省
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html> ▼
雇用・労働「働き方改革」の実現に向けて、「働き方改革」の目指すもの；「働き方改革」を推進するための法律について；働き方改革実行計画；労働政策審議会での議論（建議・答申）について；「働き方改革」の実現に向けた厚生労働省の取り組み；中小企業・小規模 ...
の実現に向けて - 政省令告示 ... - 長時間労働削減に向けた取組 - 賃金 賃金引上げ

働き方改革関連法 関連資料の探し方②

The screenshot shows a web browser window displaying the page: 「働き方改革」を推進するための法律について. The page content includes a section titled 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」の施行に向けて. Two callout boxes are present: one pointing to the link 「各権利・フレット」 and another pointing to the link 「政令・省令・告示の全文集」. A third callout box points to the list of materials below, detailing the types of documents available. A fourth callout box points to the link 「法律施行規則」 in the download list at the bottom of the page.

「働き方改革」を推進するための法律について

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」の施行に向けて

- 各権利・フレット
- 政令・省令・告示の全文集

- 労働条件分科会での議案
- 賃金衛生分科会での議案
- 賃金衛生分科会の人件費分科会での議案
- 健康安全分科会での議案
- 雇用環境・非正規分科会での議案
- 同一労働同一賃金分科会での議案

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」の施行に向けて関係法律の整備及び経過措置に関する法律案」等の案内（平成30年9月3日）

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が成立しました。（平成30年7月6日公布）

- 議案書 | PDF形式：902KB
- 法律案文 | PDF形式：395KB
- 法律施行規則 | PDF形式：794KB

関連リンク

- 情報提供サービスメニューのダウンロード
- 工場の様子

・リーフレット（改正概要）
・36協定指針
・36協定例
・年休時季指定

・法条文（新旧対照条文が見やすい）
・政令（主に経過措置）
・省令（施行規則）
・告示（指針・基準）

正規労働者・非正規労働者とは

正規労働者

法律上、正規・非正規の定義は定められていない
概念上は、非正規以外の「通常の労働者」を指す

職務限定社員
地域限定社員

無期転換した
元有期雇用労働者

非正規労働者

育児・介護期間中の
短時間労働者

1. パートタイマー ※法律上の用語は「短時間労働者」
関係法：パート労働法
(短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律)

1週間の所定労働時間が、同一の事業所に雇用される通常の労働者の
1週間の所定労働時間より短い労働者 → 事業主 (改正後)

2. 有期雇用労働者
関係法：労働契約法

3. 派遣労働者
関係法：労働者派遣法
(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律)

現行法（均衡待遇規定・均等待遇規定）

パート労働法

均衡

（短時間労働者の待遇の原則）

第8条 事業主が、その雇用する短時間労働者の待遇を、当該事業所に雇用される通常の労働者の待遇と相違するものとする場合においては、当該待遇の相違は、当該短時間労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

（通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止）

第9条 事業主は、職務の内容が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者（第十一条第一項において「職務内容同一短時間労働者」という。）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの（次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」という。）については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。

均等

労働契約法

均衡

（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）

第20条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用人と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

労働者派遣法

均衡

（均衡を考慮した待遇の確保）

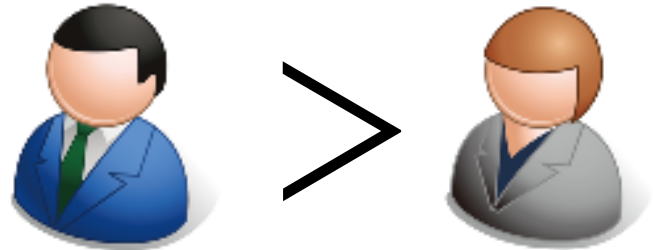
第30条の3 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準又は当該派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力若しくは経験等を勘案し、当該派遣労働者の賃金を決定するように配慮しなければならない。

配慮

2 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者について、教育訓練及び福利厚生の実施その他当該派遣労働者の円滑な派遣就業の確保のために必要な措置を講ずるように配慮しなければならない。

均衡待遇と均等待遇

均衡待遇



正規労働者

非正規労働者

- ①職務内容
- ②（職務内容や配置）の変更範囲
- ③その他の事情

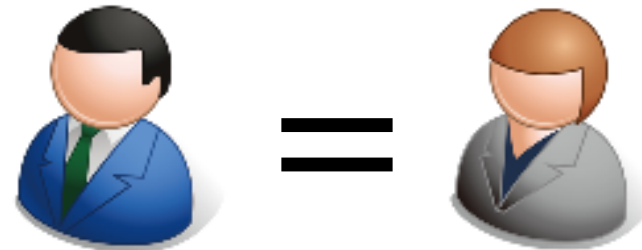
※職務内容：業務の内容＋責任の程度



不合理な待遇差を禁止

※不合理であってはならない

均等待遇



正規労働者

非正規労働者

- ①職務内容
- ②（職務内容や配置）の変更範囲



差別的取り扱い禁止

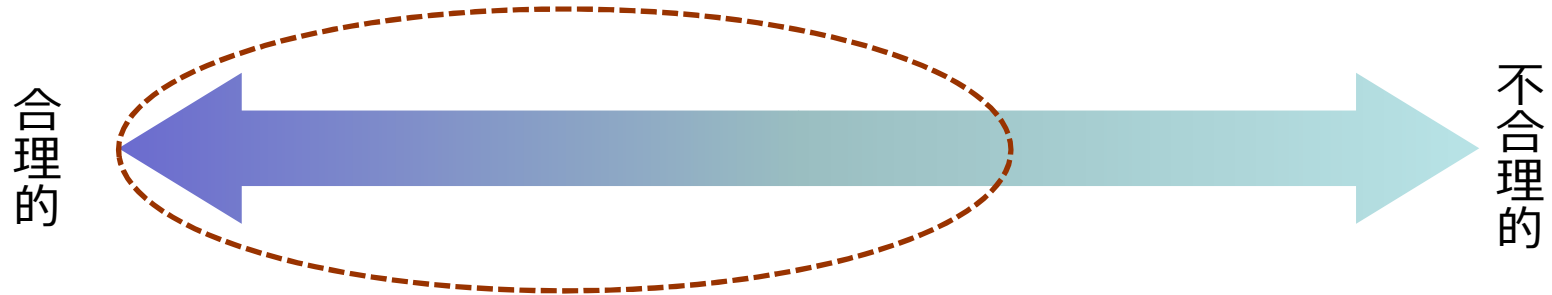
※同じでなければならない

不合理であってはならない

合理的でなければならぬ



不合理であってはならない



裁判例（ハマキョウレックス事件、長澤運輸事件）

両社の比較

	ハマキョウレックス	長澤運輸
業種	運輸業	運輸業
本社	浜松市	横浜市
従業員数	社員：800名 臨時雇用：5,000名	250名
比較対象	正社員（無期） ⇕ 契約社員（有期）	定年前（無期） ⇕ 定年後（有期）
	職務の内容：同一 職務変更範囲：異なる	職務の内容：同一 職務変更範囲：同一

ハマキョウレックス事件①

出典：労政時報第3954号

事件の概要

貨物運送会社の有期契約社員のドライバーが、各種手当（無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当、皆勤手当、家族手当、通勤手当）および一時金の支給、定期昇給ならびに退職金の支給（以下、諸手当等）に関し、期間の定めのない正社員のドライバーとの間で労働条件に不合理な相違があるとして、公序良俗違反または労働契約法20条違反による無効を主張するとともに、諸手当等について正社員と同一の権利を有することを主張し、その差額分または損害賠償（控訴審で追加）を請求した事案である。

1 審判決 （大阪地裁彦根支部 平27.9.16判決：差戻後1審）

諸手当等のうち通勤手当のみに労働契約法20条違反による無効を認定する一方で、無効となった労働条件について正社員と同一の労働条件とはならず、会社は不合理な取り扱い（労働契約法20条違反）をしたことに対して不法行為責任を負うにとどまるとし、不法行為責任の限度で差額分の支払いを認めた。

2 審判決 （大阪高裁 平28.7.26判決：差戻後控訴審）

公序良俗違反の主張は認めず、平成25年4月以降について、無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当の相違は不合理であり労働契約法20条に違反するとして損害賠償請求を認め、住宅手当、皆勤手当の相違は不合理ではないとした。

ハマキョウレックス事件②

出典：労政時報第3954号

最高裁判決

(最高裁二小 平30.6.1判決)

	正社員	契約社員	最高裁の判断
無事故手当	1万円	0円	不合理
作業手当	1万～2万円	0円	不合理
給食手当	3500円	0円	不合理
通勤手当	5000円※	3000円	不合理
住宅手当	21歳以下5000円 22歳以上2万円	なし	不合理ではない
皆勤手当	該当者に1万円	なし	不合理

※上告人と交通手段・通勤距離が同じ正社員に支給される補てん額

最高裁判決のポイント

- ・各種手当ごとに、その支給趣旨に照らして、不合理であるか否かを判断した
- ・有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が同条（労働契約法20条）に違反する場合であっても、同条の効力により当該有期契約労働者の労働条件が比較の対象である無期契約労働者の労働条件と同一のものとなるものではない
(補充的効力はない)

ハマキョウレックス事件③

出典：労政時報第3954号

各手当の考え方

- × 無事故手当
 - ・ 優良ドライバー育成や安全輸送による顧客の信頼獲得を目的としたものであり、安全運転や事故防止の必要性は職務の内容によって差異はなく、将来の転勤・出向の可能性や会社中核を担う人材として登用される可能性の有無で異なるものではない
- × 作業手当
 - ・ 特定の作業を行った対価として支給されるものであり、職務内容および配置の変更の範囲が異なることによって、行った作業に対する金銭的評価が異なるものではない
- × 給食手当
 - ・ 食事にかかる補助として支給されるものであり、勤務時間中に食事を要する労働者に対して支給する趣旨であることを踏まえると、勤務時間中に食事を取ることの必要性や程度に相違はない
- × 通勤手当
 - ・ 通勤に要する交通費を補てんする趣旨で支給されるものであり、労働契約の期間の有無によって通勤に要する費用が異なるものではなく、職務内容変更の範囲が異なることと通勤に要する費用の多寡とは直接関連しない
- 住宅手当
 - ・ 従業員の住宅に要する費用を補助する趣旨で支給されるものと解されるところ、契約社員については就業場所の変更が予定されていないのに対し、正社員については、転居を伴う配転が予定されているため、契約社員と比較して住宅費用が多額となりうる
- × 皆勤手当
 - ・ 業務を円滑に進めるため皆勤を奨励する趣旨で支給されるものであり、皆勤の必要性は職務内容によって差異が生じるものではなく、将来の転勤・出向の可能性や会社中核を担う人材として登用される可能性の有無で異なる

長澤運輸事件①

出典：労政時報第3954号

事件の概要

一般貨物自動車運送事業を行う長澤運輸（Y社）を定年退職した後に、Y社と有期労働契約を締結して嘱託乗務員として就労している原告Xらが、Y社と期間の定めのない労働契約を締結している正社員との間に不合理な労働条件の相違が存在すると主張して、①主位的に、当該不合理な労働条件の相違は労働契約法20条により無効であり、Xらには無期契約労働者の就業規則が適用されるとして、当該就業規則等の規定が適用される労働契約上の地位にあることの確認を求め、当該就業規則等の規定により支給されるべき賃金と実際に支給された賃金の差額およびこれに対する遅延損害金、②予備的に民法709条に基づく損害賠償金およびこれに対する遅延損害金の支払いを求めた事案。

1 審判決

（東京地裁 平28.5.13判決）

労働契約法20条は、定年退職後の再雇用制度による嘱託乗務員と正社員との労働条件の相違についても適用されるとし、賃金の額について、有期契約労働者と無期契約労働者との間に相違を設けることは、これを正当と解すべき特段の事情がない限り、不合理であるとして、嘱託乗務員と正社員との賃金の相違が不合理なものであり、労働契約法20条に違反するとした。

2 審判決

（東京高裁 平28.11.2判決：控訴審）

2 審判決は、労働契約法20条につき、以下のとおり判断して原判決を取り消し、Xらの請求を棄却した。
有期契約労働者と無期契約労働者との間の労働条件の相違が不合理と認められるか否かは、①職務の内容、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情を幅広く総合的に考慮して判断すべきである。
本件において、上記①②は、Xらと正社員とでおおむね同じである。上記③について、定年の前後で上記①②が変わらないまま相当程度賃金を引き下げることが広く行われており、また、Y社の運輸業の収支が大幅な赤字となっていることを考慮すると、Xらの賃金が年収ベースで2割前後減額になっていることが直ちに不合理であると認められないとした。

長澤運輸事件②

出典：労政時報第3954号

最高裁判決

(最高裁二小 平30.6.1判決)

賃金項目	正社員	嘱託乗務員	最高裁の判断
基本給／基本賃金	<基本給> ・在籍給（1年目：8万9100円～在籍41年目：12万1100円） ・年齢給（20歳：0円～50歳：6000円）	<基本賃金> 12万5000円	不合理ではない
能率給／歩合給	<能率給> 10tバラ車：4.60% 12tバラ車：3.70% 15tバラ車：3.10% バラ車トレーラー：3.15%	<歩合給> 12tバラ車：12% 15tバラ車：10% バラ車トレーラー：7%	不合理ではない
職務給	10tバラ車：7万6952円 12tバラ車：8万552円 15tバラ車：8万2952円 バラ車トレーラー：8万2900円	なし	不合理ではない
精勤手当	5000円	なし	不合理
住宅手当	1万円	なし	不合理ではない
家族手当	配偶者：5000円 子1人：5000円（2人まで）	なし	不合理ではない
役付手当	班長：3000円、組長：1500円	なし	不合理ではない
超勤手当／時間外手当	超勤手当あり	時間外手当あり	精勤手当が算定基礎に含まれていない点が不合理
賞与	基本給の5ヶ月分	なし	不合理ではない

長澤運輸事件③

出典：労政時報第3954号

最高裁判決のポイント

- ・ 使用者は、雇用及び人事に関する経営判断の観点から、労働者の職務内容及び変更範囲にとどまらない様々な事情を考慮して、労働者の賃金に関する労働条件を検討するものといえる
- ・ 労働者の賃金に関する労働条件の在り方については、団体交渉等による労使自治に委ねられるべき部分が多い
- ・ 労働契約法20条は、有期契約労働者と無期契約労働者との労働条件の相違が不合理と認められるものであるか否かを判断する際に考慮する事情として、「**その他の事情**」を挙げているところ、その内容を職務内容及び変更範囲に関連する事情に限定すべき理由は見当たらない

「その他の事情」

- ・ 定年制は、使用者が、その雇用する労働者の長期雇用や年功的処遇を前提としながら、人事の刷新等により組織運営の適正化を図るとともに、賃金コストを一定限度に抑制するための制度
 - 無期契約労働者の賃金体系：定年退職するまで長期間雇用することが前提
 - 定年退職者の賃金体系：長期間雇用することは通常予定されていない
- ・ 定年後再雇用者は、定年退職するまでの間、無期契約労働者として賃金支給を受けてきた者
- ・ 一定の要件を満たせば老齢厚生年金の支給を受けることが可能

これらの事情は、定年再雇用者の賃金体系の在り方を検討するに当たって、基礎になる

長澤運輸事件④

出典：労政時報第3954号

各手当の考え方

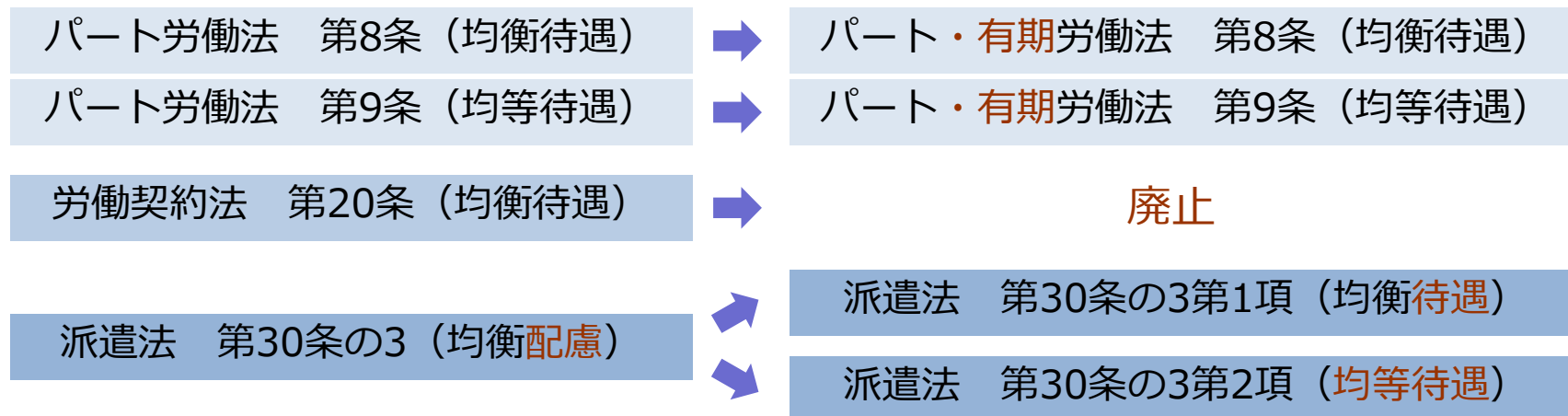
- 能率給／職務給
 - ・ 正社員への能率給・職務給の代わりに嘱託乗務員には歩合給が支給されており、それぞれの金額を比較検証した結果、不合理な相違とはいえない
- 精勤手当
 - ・ 出勤を奨励する趣旨で支給されるものであり、職務内容が同一である以上、両者間で皆勤を奨励する必要性に相違はない
- 住宅手当／家族手当
 - ・ 住宅手当は住宅費の負担に対する補助、家族手当は家族を扶養するための生活費に対する補助であり、いずれも労働者の提供する労務を金銭的に評価して支給されるものではなく、福利厚生及び生活保障の趣旨で支給されるものである
 - ・ 幅広い世代の労働者が存在する正社員とは異なる定年退職者であり、老齢厚生年金の受給を予定しており、それまでの間は調整給が支給される
- 役付手当
 - ・ 役付者に対して支給されるものであり、年功給、勤続給的性格のものではなく、不合理とは認められない
- 超勤手当／時間外手当
 - ・ 正社員の超勤手当と嘱託乗務員の時間外手当の間において、割増率その他の計算方法に相違はないが、嘱託乗務員には**正社員の精勤手当に当たるものが算定基礎に含まれていない点で不合理である**
- 賞与
 - ・ 定年退職に当たり退職金の支給を受けるほか、老齢厚生年金の受給が予定され、それまでの間は調整給が支給されるなど、嘱託乗務員の年収は**定年退職前の79%程度**となることが想定されており、賃金体系は、嘱託乗務員の収入の安定や労務の成果が反映されるよう工夫した内容になっている点を総合考慮すると、不合理とは認められない

改正前後の比較

【改正前⇒改正後】 ○：規定あり △：配慮規定 ×：規定なし ◎：明確化

	均衡待遇規定	均等待遇規定	ガイドライン
パート	○ ⇒ ◎	○ ⇒ ○	× ⇒ ○
有期	○ ⇒ ◎	× ⇒ ○	× ⇒ ○
派遣	△ ⇒ ○+労使協定	× ⇒ ○+労使協定	× ⇒ ○

短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律



改正施行日

パート・有期労働法
〈大企業〉

2020 年 4 月 1 日

派遣法



パート・有期労働法
〈中小企業〉

2021 年 4 月 1 日

業種	資本金の額 または出資の総額	または	常時使用する労働者
小売業	5000万円以下	または	50人以下
サービス業	5000万円以下	または	100人以下
卸売業	1億円以下	または	100人以下
その他	3億円以下	または	300人以下

パート・有期労働法 均衡待遇

パート・有期労働法

(不合理な待遇の禁止)

第8条 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて

その他の待遇：労働条件のすべて

※給与のみならず、休暇、慶弔金、教育研修、福利厚生なども

比較するものは3つ

①職務の内容

権限、責任、役割、ノルマ等への期待の程度、残業のノルマ

②「職務内容及び配置」の変更範囲

転勤、昇進を含む人事異動全般、人材活動の仕組み

③その他の事情

合理的な労使慣行などの諸事情（定年後再雇用である等）

待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして

各手当の支給趣旨、休暇を与える趣旨、教育研修を実施する趣旨

※目的や趣旨に照らして考える

パート・有期労働法 均等待遇

パート・有期労働法

(通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止)
第9条 事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で見込まれるものについては、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。

比較するものは2つ

- ①職務の内容
権限、責任、役割、ノルマ等への期待の程度、残業のノルマ
- ②「職務内容及び配置」の変更範囲
転勤、昇進を含む人事異動全般、人材活動の仕組み

職務の内容が同一

- ・業務内容が実質的に同一であるかどうか
- ・責任の程度が著しく異なっていないかどうか

「職務内容及び配置」の変更範囲が同一

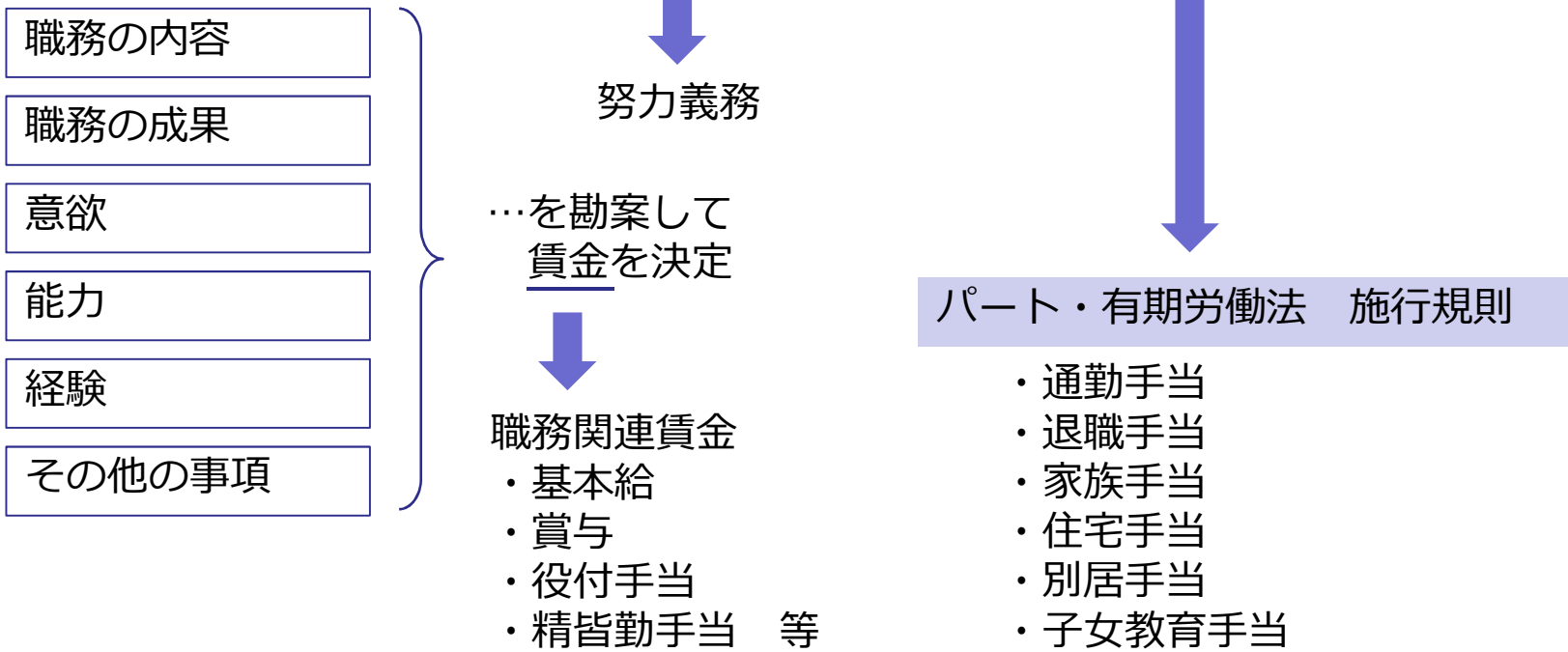
- ・転勤の有無が同じかどうか
- ・両方「有」の場合は、全国転勤かエリア限定か
- ・配置転換（部署異動）の有無が同じかどうか

パート・有期労働法 賃金

パート・有期労働法

(賃金)

第10条 事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。）を決定するように努めるものとする。



パート・有期労働法 教育訓練

パート・有期労働法

(教育訓練)

第11条 事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、当該通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務内容同一短時間・有期雇用労働者が既に当該職務に必要な能力を有している場合その他の厚生労働省令で定める場合を除き、職務内容同一短時間・有期雇用労働者に対しても、これを実施しなければならない。

2 事業主は、前項に定めるもののほか、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験その他の就業の実態に関する事項に応じ、当該短時間・有期雇用労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとする。

パート・有期労働法 施行規則

既に当該職務に必要な能力を有している場合
(条文と同じ)

職務遂行に必要な能力を
付与するための教育訓練

➡ 実施しなければならない (義務)

上記以外の教育訓練

➡ 実施するように努める (努力義務)

パート・有期労働法 福利厚生施設

パート・有期労働法

(福利厚生施設)

第12条 事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であつて、健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その雇用する短時間・有期雇用労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない。



パート・有期労働法 施行規則

- ・ 給食施設
- ・ 休憩室
- ・ 更衣室

上記に加え

パートタイム労働指針

- ・ 医療、教養、文化、体育、レクリエーション等目的の福利厚生施設
- 均衡を考慮した取り扱い

改正前

与えるように
配慮しなければならない
(配慮義務)



改正後

与えなければならない
(義務)

パート・有期労働法 通常の労働者への転換

パート・有期労働法

(通常の労働者への転換)

第13条 事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用する短時間・有期雇用労働者について、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。

- ①通常の労働者の募集を行う場合において、当該募集に係る事業所に掲示すること等により、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該事業所において雇用する短時間・有期雇用労働者に周知すること。
- ②通常の労働者の配置を新たに行う場合において、当該配置の希望を申し出る機会を当該配置に係る事業所において雇用する短時間・有期雇用労働者に対して与えること。
- ③一定の資格を有する短時間・有期雇用労働者を対象とした通常の労働者への転換のための試験制度を設けることその他の通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずること。

特に改正事項なし

パート・有期労働法 説明義務の強化

パート・有期労働法

(事業主が講ずる措置の内容等の説明)

第14条 事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、第8条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関し講ずることとしている措置の内容について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。

2 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、当該短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに第6条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。

3 事業主は、短時間・有期雇用労働者が前項の求めをしたことを理由として、当該短時間・有期雇用労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

雇入れ時

均衡待遇（第8条）、均等待遇（第9条）、賃金（第10条）、教育訓練（第11条）、福利厚生施設（第12条）、正社員転換（第13条）

⇒措置の内容を説明

求めがあったとき

・待遇の相違の内容、その理由
・労働条件の文書交付（第6条）、就業規則作成手続（第7条）+上記に関して考慮した事項

⇒待遇の相違の内容、理由や考慮した事項を説明

労働者派遣法 均衡待遇

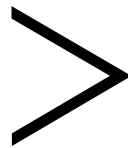
労働者派遣法

(不合理な待遇の禁止等)

第30条の3 **派遣元事業主**は、その雇用する派遣労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。



派遣先の通常労働者



派遣労働者

パート・有期労働法第8条と同内容



不合理な待遇差を禁止

※不合理であってはならない

- ①職務内容
- ②（職務内容や配置）の変更範囲
- ③その他の事情

※職務内容：業務の内容＋責任の程度

労働者派遣法 均等待遇

労働者派遣法

(不合理な待遇の禁止等)

第30条の3

2 派遣元事業主は、職務の内容が派遣先に雇用される通常の労働者同一の派遣労働者であって、当該労働者派遣契約及び当該派遣先における慣行その他の事情からみて、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該派遣先との雇用関係が終了するまでの全期間における当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、正当な理由がなく、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する当該通常の労働者の待遇に比して不利なものとしてはならない。



派遣先の通常労働者



派遣労働者

パート・有期労働法第9条と同趣旨



不利にしてはならない
※同じでなければならない

- ①職務内容
- ② (職務内容や配置) の変更範囲

※職務内容：業務の内容 + 責任の程度

労働者派遣法 均衡・均等待遇の特例

労働者派遣法

第30条の4 (略)

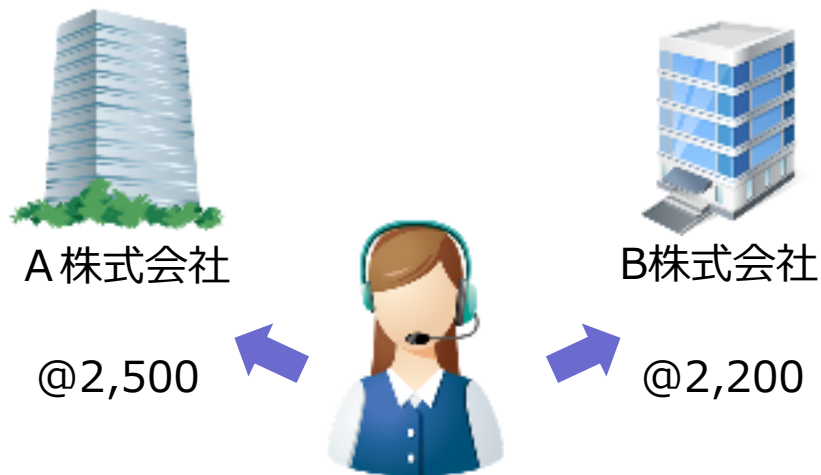
派遣元が以下の労使協定を締結した場合は、イに定める派遣労働者に対して、均衡・均等待遇を適用しない

- イ 対象となる派遣労働者の範囲
- ロ 派遣労働者の賃金を決定する方法
 - i 派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金額（※）以上とする（※）業界平均の統計
 - ii 派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験その他の就業の実態に関する事項の向上があった場合に賃金が改善されること
- ハ ロにより賃金を決定するに当たっては、職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験その他の就業の実態に関する事項を公正に評価すること
- ニ 派遣労働者の待遇（賃金以外）を決定する方法
- ホ 派遣労働者に対して、段階的かつ体系的な教育訓練を実施する
- ヘ その他の事項

労働者派遣法 派遣元の均衡・均等ルールへの対応

派遣元はいずれかを選択

① 派遣先の通常労働者との均衡・均等待遇の実現 (第30条の3の方法)



問題点

- ・派遣先が変わるごとに賃金水準が変わり、派遣労働者の所得が不安定になる
- ・一般的に賃金水準は大企業ほど高いため、派遣労働者の希望が大企業に集中し、派遣元でキャリア形成を考慮した配置が困難となる

② 労使協定に基づく一定水準以上の待遇の実現 (第30条の4の方法)

- ・②を選択する派遣元（派遣会社）が多いと予想される
- ・主に、**製造**、**事務系**の派遣料金上昇が予想される

労働者派遣法 派遣先が講ずべき措置

(1) 適正な派遣就業の確保 (第40条)

義務

① 教育訓練の実施

※派遣労働者が既に必要な能力等を有している場合を除く

- ・派遣元からの求めに応じて実施
- ・同種業務の派遣先労働者が対象の教育訓練を、派遣労働者に対しても実施

義務

② 福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）の利用

- ・同等に利用できる機会を提供

配慮

③ 適切な就業環境の維持・福利厚生施設（②以外）の利用

- ・派遣先労働者が適用対象の措置について、派遣労働者の均衡処遇
- ・各種ハラスメントの防止等も含めた就業環境維持
- ・②以外の福利厚生施設の利用の便宜供与

配慮

④ 派遣元への情報提供

- ・派遣元からの求めに応じて実施（派遣元が均衡・均等ルールを実現できるように）
- ・派遣労働者と同種業務の派遣先労働者に関する情報
- ・派遣労働者の業務の遂行状況その他の情報（派遣元での考課実施のため）

(2) 派遣先管理台帳 (第42条)

「派遣労働者が『協定対象派遣労働者』であるか否か」を記載事項に追加

同一労働同一賃金ガイドライン（たたき台）①

正式名称：短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する
不合理な待遇の禁止等に関する指針

2018.8.30

同一労働同一賃金部会資料より

第1 目的

- ・（この指針は）雇用形態・就業形態に関わらない公正な待遇を確保し、同一労働同一賃金の実現に向けて定める
- ・今後、各事業主が職務や能力等の内容の明確化およびその公正な評価を実施し、それに基づく待遇の体系を、労使の話し合いにより、速やかにかつ計画的に構築していくことが望ましい
- ・通常労働者と短時間・有期雇用労働者等との不合理な待遇の相違等の解消に向けては、賃金のみならず、福利厚生、キャリア形成、能力開発・向上等を含めた取り組みが必要
- ・不合理な待遇の相違等の解消の取組を通じて、労働者がどのような雇用形態・就業形態を選択しても納得が得られる待遇を受け、多様な働き方を自由に選択できるようにし、我が国から「非正規」という言葉の一掃を目指す
- ・通常の労働者と短時間・有期雇用労働者等との不合理な待遇の相違等の解消に対応するため、就業規則の変更により労働者の労働条件を不利益に変更する場合、労働契約法第9条の規定に基づき、労働者と合意する必要がある
- ・労働者と合意なく就業規則の変更により不利益に変更する場合は、労働契約法第10条の規定に照らし、変更が合理的なものでなければならない

同一労働同一賃金ガイドライン（たたき台）②

第2 基本的考え方

- ・この指針は、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものであるのか、原則となる考え方や具体例を示したもの
- ・通常の労働者と短時間・有期雇用労働者等との間に実際に待遇の相違が存在する場合に参照されることを目的としている

第3 定義

- ・「短時間労働者」等の各用語の定義の説明

第4 短時間・有期雇用労働者

- ・原則となる考え方、具体例は次のとおり

通常労働者：（正）
短時間労働者：（短）
有期雇用労働者：（有）

	問題とならない例	問題となる例
基本給（能力）	定期的に職務内容、勤務地変更がある（正）である総合職Xは、管理職となるためのキャリアコースの一環として、新卒採用後の数年間、店舗において、職務内容、配置変更のない（短）であるYのアドバイスを受けながら、Yと同様の業務に従事している。Xの基本給は、Yよりも高く設定されている。	（正）であるXは（有）であるYより多くの経験を有することを理由に、Xの基本給をYより高く設定しているが、Xのこれまでの経験は、Xの現在の業務に関連性を持たない。

同一労働同一賃金ガイドライン（たたき台）③

通常労働者：（正）、短時間労働者：（短）、有期雇用労働者：（有）

	問題とならない例	問題となる例
基本給 （業績）	所定労働時間が（正）の半分の（短）であるXに対し、販売実績が（正）に設定されている販売目標の半分の数値に達した場合に、（正）が目標を達成した場合の半分の支給している。	（正）が販売目標を達成した場合に行っている支給を、（短）であるXについて（正）と同一の販売目標を設定し、それを達成しない場合には行っていない。
基本給 （勤続）	（有）であるXに対し、当初の労働契約の開始期から通算して勤続年数を評価した上で支給している。	（有）であるXに対し、勤続年数について当初の労働契約の開始時から通算せず、直近の労働契約期間のみの評価により支給している。
昇給	能力の向上に応じて昇給を行う場合、能力が向上した（短）（有）には、（正）と同様に昇給を行わなければならない。能力の向上に一定の相違がある場合には、相違に応じた昇給を行わなければならない。	
賞与	（正）であるXは、生産効率・品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上のペナルティを課されている。一方、（正）であるYや（有）であるZは責任を負っておらず、ペナルティを課されない。Xに対しては賞与を支給しているが、YやZに対しては、ペナルティを課していないこととの見合いの範囲内で賞与を支給していない。	（正）であるXと同一の会社業績への貢献がある（有）であるYに対し、Xと同一の支給をしていない。 （正）には職務内容・貢献にかかわらず全員に支給しているが、（短）（有）には支給していない。

同一労働同一賃金ガイドライン（たたき台）④

通常労働者：（正）、短時間労働者：（短）、有期雇用労働者：（有）

	問題とならない例	問題となる例
役職手当	（正）であるXと同一の役職に就く（短）であるYに、所定労働時間に比例した役職手当を支給している。たとえば、所定労働時間が半分の（短）については、（正）の役職手当の半分を支給している。	（正）であるXと同一の役職に就く（有）であるYに対して、Xに比べて役職手当を低くしている。
特殊勤務手当	（正）であるXは、入社に当たり、交代制勤務への従事が必ずしも確定しておらず、交代制勤務に従事した場合に限り特殊勤務手当が支給されている。 （短）であるYは、採用に当たり、交代制勤務への従事を明確にされた上で入社し、Yの基本給には（正）の特殊勤務手当に相当する分が盛り込まれており、Yには、通常勤務のみに従事する（短）よりも基本給を高くしている。会社は、Xには特殊勤務手当を支給しているが、Yには支給していない。	
精皆勤手当	考課上、欠勤についてマイナス査定を行い、そのことを待遇に反映する（正）であるXには、一定日数以上出勤した場合に精皆勤手当を支給しているが、考課上、欠勤についてマイナス査定を行っていない（有）であるYには、マイナス査定を行っていないこととの見合いの範囲内で、精皆勤手当を支給していない。	

同一労働同一賃金ガイドライン（たたき台）⑤

通常労働者：（正）、短時間労働者：（短）、有期雇用労働者：（有）

	問題とならない例	問題となる例
時間外	<p>（正）の所定労働時間を超えた時間につき、（短）（有）についても、同一の割増率で時間外手当を支給する必要がある。</p> <p>※（正）に対して法定よりも短い所定労働時間を超過した場合に時間外手当を支給しているケースで、（短）（有）に対しては法定労働時間を超過した場合のみ支給するのは問題となる。</p>	
深夜・休日		<p>（正）であるXと時間数・職務内容が同一の深夜労働や休日労働を行った（短）であるYに、深夜労働や休日労働以外の勤務時間が短いことを理由に、深夜や休日の割増手当の単価を低くしている。</p>
通勤手当	<p>一般採用の（正）に対しては交通費実費の全額に相当する通勤手当を支給しているが、会社の近隣から通える範囲での通勤手当の上限を設定して採用した（短）に対しては、上限の範囲内で通勤手当を支給している。（短）であるXが本人の都合で上限額の範囲の外へ転居した場合は、上限額の範囲内で通勤手当を支給している。</p>	
食事手当	<p>労働時間の途中に昼食休憩がある（正）であるXに支給している食事手当を、食事休憩がない（たとえば14-17時勤務）の（短）であるYには支給していない。</p>	<p>（正）であるXには、（有）であるYに比べ、食事手当が高く設定されている。</p>

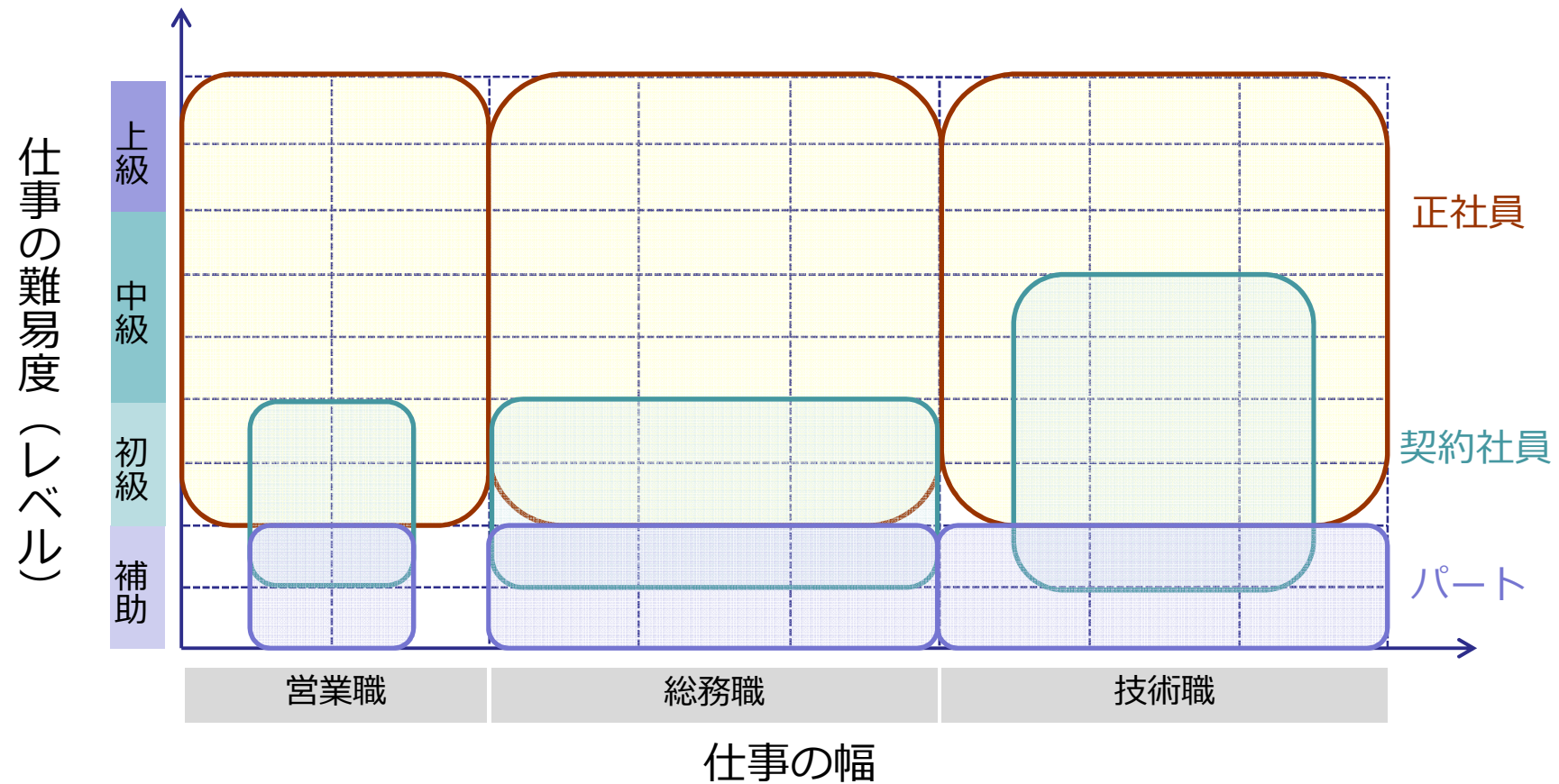
同一労働同一賃金ガイドライン（たたき台）⑥

通常労働者：（正）、短時間労働者：（短）、有期雇用労働者：（有）

	問題とならない例	問題となる例
地域手当	（正）であるXには全国一律の基本給体系を適用している一方で、転勤があることから、地域物価等を勘案した地域手当を支給しているが、（有）であるYと（短）であるZについては、それぞれの地域で採用し、それぞれの地域で基本給を設定しており、地域物価は基本給に盛り込まれているため、地域手当を支給していない。	（正）であるXと（有）であるYにはいずれも全国一律の基本給体系を適用しており、いずれも転勤があるにもかかわらず、Yには地域手当を支給していない。
慶弔休暇	（正）であるXと同様の出勤日が設定されている（短）であるYに対しては、（正）と同様に慶弔休暇を付与しているが、週2日勤務の（短）であるZに対しては、勤務日の振替での対応を基本としつつ、振替が困難な場合のみ慶弔休暇を付与している。	
病欠休職	労働契約期間が1年である（有）であるXについて、病欠休職期間は労働契約期間が終了する日までとしている。	
法定外休暇	長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対する報償の趣旨で付与していることから、（短）であるYに対しては、（正）に付与する日数に比べ、所定労働時間に比例した日数で付与している。	

どのように対応するか①

- ① 雇用形態ごとの定義を明確にする
- ・職務内容（仕事の難易度と幅）の観点で整理する
- ※処遇の違い（賞与の有無etc.）の説明ではない



どのように対応するか②

- ② 雇用形態別の待遇の相違をリストアップする
- ・就業規則、各規程を条文ごとに比較
 - ・給与については、手当ごとに比較

- ③ 相違がある場合には相違の理由を説明する

大区分	小区分	正社員	契約社員	パート社員	相違の理由
採用	選考試験	書類、筆記、面接	書類、面接	書類、面接	資質を見極める上で学力を測定する必要がある
試用期間	試用期間	3ヶ月	なし	なし	最初の契約期間が試用期間の位置付け
休職	私傷病休職	勤続10年以上：1年、10年 未滿：6ヶ月	なし	なし	???
休職	その他休職	6ヶ月	なし	なし	???
退職	定年	60歳	なし	なし	有期に定年は必要なし
退職	自己都合退職	30日前に申出	2週間前に申出	2週間前に申出	???
・・・	・・・	・・・	・・・	・・・	・・・
給与	基本給	別表の通り 20万～	月給18万～	時給1,200円～	正社員と契約社員の2万の相違の明確な理由は・・・
給与	通勤手当	上限10万	上限5万	上限3万	契約やパートは現地採用

どのように対応するか③

④ 相違の理由が説明できないもの、不合理なものについて、変更を検討する

- ・相違がよく見受けられるもの

休職制度、年次有給休暇（正社員は法定超、非正規社員は法定通り）、
夏季・リフレッシュ休暇、慶弔休暇、慶弔金、出張旅費（日当）、社宅、
災害補償（法定外補償）、教育訓練、人事考課、昇給、賞与、退職金、
給与諸手当（通勤手当、家族手当、住宅手当、時間外手当）

- ・同一労働同一賃金ガイドラインを参考に

⇒遅くとも年内には正式版がリリースされる見込み

- ・拙速かつ強引に合理化を進めなくてよい

⇒これから様々な裁判例、事例が出てくるので、世の中の流れをよく見極める

⇒明らかに不合理かつ優先順位の高いものから整理していく

⇒特に退職金制度については、行政の見解が示されるまで待つてよい

⇒一度変更した制度は、簡単に元に戻せない（特に労働条件を引き上げた場合）

⑤ 制度を変更する場合、就業規則変更の手続き

- ・従業員への周知・説明
- ・必要に応じて個別同意

結び

対応方法については、弊所の担当者までご相談ください

今後も定期的に情報発信していきます

- ① 大野事務所ホームページ
<https://www.ohno-jimusho.co.jp/>
- ② 大野事務所Facebook
<https://www.facebook.com/ohno.jimusho>
- ③ 一斉メール配信
配信先登録・削除については、弊所の担当者にご連絡ください